



Desenvolvimento e Gestão de Carreiras



que nos entendemos por "carreira"?

A tendência hoje é considerar a carreira como um conjunto de componentes da vida, colocando o trabalho no centro desses componentes: o elemento trabalho tem uma relação estreita com a família, o lazer, relações sociais, ações da vida social, etc. A expressão "fazer uma boa carreira", significa dizer: desfrutar de um trabalho que apresente valor para o indivíduo e para a sociedade, vivendo uma vida em família, participando da vida social e desenvolvendo interesses pessoais.

Gerenciar sua carreira é uma forma de administrar, de dirigir, de organizar sua vida profissional a fim de construir um processo de evolução de sua vida no trabalho e sua vida pessoal e familiar. Isso inclui a determinação de ser proativo frente aos eventos da vida profissional e do mercado de trabalho.

Os elementos e contextos que favorecem ao mesmo tempo as escolhas, as estratégias pessoais, experiências e decisões podem ser agrupados em grandes domínios para considerar na gestão de carreira são:

- Confiança no futuro
- Mobilização
- Estratégia pessoal



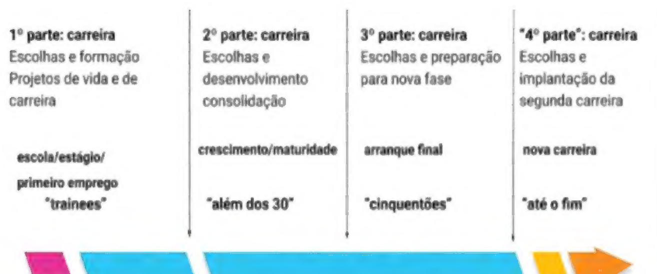
- Apoio / Suporte



- Conhecimento de contextos e de ambiente
- Autoconhecimento

As fases de uma carreira

A evolução de uma carreira segue fases que são sempre de escolhas e de desenvolvimento, desde as primeiras no "pós-escola" até as de depois da "aposentadoria legal" com o início de uma segunda carreira ou segundo ato na carreira. O esquema abaixo mostra essas fases.



Os momentos de busca por apoio no desenvolvimento da carreira

Alguns momentos são mais delicados e normalmente necessitam de um apoio de um processo de coaching de carreira. Eles são:

* Início – jovens e a escolha. Escolhas de formação básica técnica ou acadêmica

* Os primeiros passos. Escolhas das primeiras oportunidades de estágio ou trabalho. Esse momento é caracterizado por:



- O choque cultural

- Descoberta do "jogo" de poder (saindo do ambiente protetor)

- Tomada de consciência de normas e de valores.

- Erros clássicos: movimentações sem vínculo com a hierarquia

- Pouco autoconhecimento.

- Auto formação - deve ser o agente da sua própria aprendizagem mas deve também buscar mentores que vão contribuir para sua construção profissional.

* Formação em gestão ou formação especialista. Decisão entre uma sequência de carreira em gestão ou em técnica. Esse momento é caracterizado por:

- Decisão entre Gestão ou Especialização - especializar-se tecnicamente ou aprender sobre o comportamento humano

- Tornar-se Chefe – a difícil passagem de função técnica à uma de gerenciamento.

- Dimensão pessoal: ameaça de um desequilíbrio familiar

* Transições de carreira. Apoio em processos de recolocação após uma perda de emprego. Rupturas

- Os processos de reinserção



- Inclusão/inserção/empregabilidade

- Luta contra visões reducionistas

* Reconversões. Análise de alternativas de rupturas ou troca de situação profissional. A busca por novos projetos - caminhos.

* Segunda carreira ou apoio a programas de pós-aposentadoria. Definição de um projeto de trabalho após o encerramento da carreira profissional.

Desenvolvimento da carreira

Não se pode mais ter a expectativa de uma carreira sequencial, linear planejada e organizada pelas empresas. Não espere que uma empresa se ocupe de sua carreira. Não importa sua idade, nem há quanto você tempo trabalha. É você que tem que se preocupar com sua evolução profissional.

Ter sucesso na carreira é poder fazer o que mais gosta, sendo pago por isto. O sucesso e a evolução de uma carreira podem ser analisados por faixas etárias e momentos; os primeiros anos - até os trinta anos -, a subida - dos trinta até 40/45 anos -, a idade das certezas - depois dos 45 anos e até os 55 anos -, o arranque final - depois dos 55 anos, e sem data para terminar. A idéia é que a cada momento e cada idade temos “check points”, oportunidades a aproveitar; o primeiro cargo gerencial; a gestão de uma unidade; uma carreira internacional, uma diretoria, etc. Cometer erros nestes momentos pode gerar problemas na sequência da carreira.

Nos primeiros anos não é tão fácil fazer boas escolhas. Têm-se dificuldades para estabelecer um projeto profissional, fazer esco. . No entanto estas primeiras escolhas são cruciais, pois uma carreira de sucesso é estabelecida bem antes dos 40 anos. Portanto, não se tem muito tempo a perder.

Responda as 3 questões abaixo:

1. Como se sente indo para o trabalho? Cite 5 verbos que mostram como se sente no trabalho.

2. O que o motiva para trabalhar? Cite 5 verbos que expressam sua motivação:

3. O que espera como recompensa por sua dedicação ao trabalho? Cite 5 coisas que espera receber pela sua dedicação ao trabalho.

Atividade extra

Comente suas escolhas para a resposta da pergunta "O que o motiva para trabalhar? " e dos 5 verbos que expressam sua motivação.

Referência Bibliográfica

GUIMARÃES, G. Liderança Positiva. São Paulo: Évora, 2012.

DRUCKER, P. Desafios gerenciais para o século XXI. 8ed. São Paulo: Pioneira, 2001.

CLAVIER, Dominique; DI DOMIZIO, Annie; PELLETIER, Denis. Accompagner sur le chemin du travail: de l'insertion professionnelle à la gestion de carrière. Septembre éditeur, 2007.

CLAVIER, Dominique. Quelle pratique pour le Bilan de compétences?. Carriérologie, Revue francophone internationale, v. 8, n. 3, 2002.

LIMOGES, Jacques et al. Stratégies de maintien au travail. Sainte-Foy: Septembre, 2001.

Ir para exercício